



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Habilidades Sociales y Desempeño Docente en las
Instituciones Educativas de Educación Inicial de la
Provincia de Churcampá, Huancavelica 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Pérez Quispe Olga

ASESOR:

Dr. Vera Samaniego Efraín Teódulo

SECCIÓN:

Educación Inicial

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración en la Educación

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar
Presidente

Mg. Felen Hinostroza, Daniel Roque
Secretario

Dr. Vera Samaniego, Efraín Teódulo
Vocal

DEDICATORIA

A mis hijas, Trilce y Kira las llevo en mi corazón. Ellas son mi fuerza y motor para seguir con mis objetivos, alcanzando mis sueños.

Olga.

AGRADECIMIENTO

Gracias a DIOS.

A mis padres, Evaristo Pérez Quispe y Nicolasa Quispe Ccanto, que siempre me han dado su apoyo incondicional y a quienes debo este triunfo profesional, por todo su trabajo y dedicación por darme una formación académica y sobre todo humanista y espiritual. De ellos es todo mi Agradecimiento.

Para mis hijas, Trilce y Kira, porque son el motor de mi vida y superación.

A las promotoras educativas comunitarias del programa no escolarizado de educación Inicial de la provincia de Churcampa.

Al Dr. Efraín Vera Samaniego, por sus valiosos aportes, por su paciencia y el desprendimiento evidente en cada proceso de avance de diseño y desarrollo de la Investigación.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

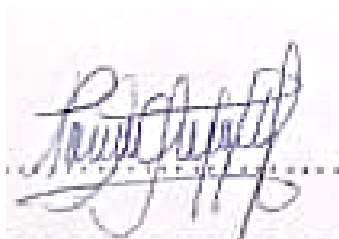
Yo, Olga Pérez Quispe, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. N° 41268669, con la tesis titulada: “Habilidades Sociales y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de la Provincia de Churcampá, Huancavelica 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2018



Br. Olga Pérez Quispe
DNI N° 41268669

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado,

Presento mi trabajo de tesis a ustedes titulada: “Habilidades Sociales y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de la Provincia de Churcampá, Huancavelica 2018”, cuyo objetivo es: Determinar el nivel de desempeño I de las promotoras educativas comunitarias de los programas no escolarizados de educación inicial de la provincia de Churcampá - Huancavelica 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

El presente trabajo de investigación está estructurado por siete capítulos y un anexo: el capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo, se presenta las conclusiones. En el quinto capítulo, se formulan las recomendaciones. En el sexto capítulo, se presentan las referencias, donde se detalla las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos mencionados de aprobación establecidos en las normas de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	36
II. METODO	37
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población, muestra y muestreo	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	43

2.5. Métodos de análisis de datos	43
III. RESULTADOS	45
3.1. Descripción de la variable: Desempeño docente	45
IV. DISCUSION	50
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	56
ANEXO	60
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Operacionalización de la variable	
Anexo N°03: Instrumento	
Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°05: Base de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Niveles del desempeño docente del promotor comunitario	45
Tabla 2: Niveles de la dimensión 1: Autonomía y cuidados	46
Tabla 3: Niveles de la dimensión 2: Juego libre en sectores	47
Tabla 4: Niveles de la dimensión 3: Proyectos	48

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Niveles del desempeño docente del promotor comunitario	46
Figura 2: Niveles de la dimensión 1: autonomía y cuidados	47
Figura 3: Niveles de la dimensión 2: Juego libre	48
Figura 4: Niveles de la dimensión 3: Proyectos	49

RESUMEN

Se formuló el problema de investigación ¿Qué niveles de desempeño docente predominan en las promotoras educativas comunitarias del programa no escolarizado de inicial de la provincia de Churcampa 2018? El objetivo con el que se presenta el trabajo de investigación fue, determinar los niveles de desempeño de las promotoras educativas comunitarias del programa no escolarizado inicial de la provincia de Churcampa 2018.

La investigación, por su naturaleza fue de tipo básico teórica y como método general se utilizó el método científico, además del método específico el cuantitativo, con un diseño descriptivo simple. Para la muestra se tomó a 50 promotoras educativas comunitarias de los programas no escolarizados de educación inicial de la provincia de Churcampa. Se utilizó técnica de la evaluación y el instrumento fue la prueba pedagógica, sobre la variable desempeño laboral docente.

La investigación concluyó que el 80% de las promotoras educativas comunitarias del programa no escolarizado de educación inicial de Churcampa, se encuentra en un el nivel bueno regular de su desempeño laboral docente.

Palabras clave: Desempeño docente, programa no escolarizado de educación inicial.

ABSTRACT

The research problem was formulated. What levels of performance predominate in the community promoters of the initial non-schooling program in the province of Churcampa 2018? The objective with which the research work was presented was to determine the performance levels of the community promoters of the initial non-schooling program in the province of Churcampa 2018.

The research, by its nature, was of a basic theoretical nature and as a general method the scientific method was used, in addition to the specific quantitative method, with a simple descriptive design. For the sample, 50 community promoters were taken from the out-of-school initial education program in the province of Churcampa. The evaluation technique was used and the instrument was the pedagogical test, on the teacher performance variable.

The research concluded that 80% of the community promoters of the out-of-school program of early childhood education in Churcampa are at a regular good level of their teaching job performance.

Keywords: Teaching performance, program outside the school of initial education.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

A bordamos un tema muy complejo, el desempeño laboral, en el cual se discute situaciones objetivas y subjetivas de aquello que hace una persona. Las instituciones que recurren a la mano de obra, personas para producir un producto para el mercado, saben que el activo más importante de una organización, es el recurso humano, ya sea pública o privada. Las empresas invierten fuertes sumas de dinero en capacitar, formar a su personal y otros que prefieren tercerizar sus actividades para evitar lidiar con encontrar el mejor trabajador.

La investigación centra el estudio el desempeño docente, es decir; en la práctica pedagógica, que realiza un maestro en el programa no escolarizado para lograr competencias en los estudiantes. Una mirada treinta años atrás se pesaba que la acción pedagógica no tiene vínculo alguno con la teoría administrativa que aplica el sector productivo, es decir; la administración, las finanzas, la productividad son cosas de empresarios, de quienes están involucrados en ganar dinero y generar riqueza. Hoy nos convencemos que también el proceso educativo se puede administrar; que la educación se planifica, se organiza, se designa sujetos responsables, se asigna recursos y se evalúa los procesos y los resultados.

El término *desempeño* es un concepto integrador del “conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado

período. El *desempeño* de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos aprendidos tanto por medio de estudios formales o informales la experiencia práctica y las competencias”. Alles (2009)

A un individuo, se le evalúa por sus actitudes, por su comportamiento; dicho en otros términos, por lo que dice, lo que hace, lo que piensa, lo que siente. A un administrador se le juzga por los resultados de su gestión; entendido por la forma como hace trabajar su gente, como organiza y ejecuta sus actividades. Esto es posible, cuando operativamente se supervisa, se diseña y aplica indicadores e instrumentos de evaluación, reporta datos cuantificables como desempeño; conocido, desempeño laboral.

Si recurrimos como marco conceptual del desempeño docente, la Guía de Marco del Buen Desempeño Docente (2012) nos habla como una especie de estándares; “El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país”.

Es una herramienta de gestión educativa en los gobiernos de turno del peruano como parte de un marco legal, así como la ley de la carrera pública magisterial como la ley de la reforma educativa, con especial énfasis en el desempeño del maestro. En cierto modo, la normativa ha causado discrepancia en los actores de la educación, los propios maestros fueron quienes argumentaban que las normas vulneraban sus derechos; no ha sido posible evitar su aplicación. En ese contexto, en el año, 2017 se aplicó la primera evaluación docente a los docentes del nivel inicial, los resultados estiman, que el 99% de los docentes evaluados ha aprobado el examen, caso alentador.

Sobre la atención de los niños menores de cuatro años en las comunidades rurales, hay datos preocupantes en aspectos educativos; pues se necesita atender necesidades presupuestales y de recurso humano calificado para los fines propuestos. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (1997) ofrece indicadores sociales que el 37% de la población peruana se encuentra en situación de pobreza y que el 15,9% está en extrema pobreza.

La proporción más alta de pobres vive en el área rural (60%), la pobreza alcanza el 38%. Las regiones con mayor pobreza de la sierra son Huancavelica, Apurímac, Ayacucho, Huánuco, Cajamarca, Cusco y Puno. En la selva, Amazonas, Loreto, San Martín, Ucayali y Madre de Dios. Por otro lado, la población con necesidades básicas insatisfechas (NBI) alcanza en zonas rurales el 77,5%, frente al 28,7% de las poblaciones urbanas. El promedio nacional es de 46%.

En el aspecto educacional, el Banco Mundial (1995) refiere que, el 60% del éxito escolar en su rendimiento se expresa por factores no curriculares. Los estudios muestran que, tanto el ambiente educacional familiar y el grado de instrucción de los padres surten efecto en el 40 y 50% del logro educativo.

Es aquí donde destaca el aporte de los programas no escolarizados de Educación inicial, alcanzando en la actualidad una cifra de 17 000. La creación de estos programas, donde el pionero en América latina es el Perú, ampliándose su cobertura a otros sectores necesitados, incluyendo a los padres como copartícipe en el funcionamiento de estos programas.

Estadísticamente, el MED (1996), sostienen que en el Perú hay 3 473 000 niños y niñas menores de 5 años, de aquí, 2 332 000 son menores de 3 años. De ellos, 887 000 (25%) se atienden por el sistema educativo, 2 534 000 están fuera del sistema y 52 000 se encuentran estudiando en otro nivel o modalidad (primaria o especial). Por otro lado, los niños de 5 años, solo el 75% está atendido en el sistema; el 42% entre 4 y 5 tiene incorporado a él, sin embargo, el 3,5% es la cobertura para niños de 2 años.

El aspecto valorativo económico y social de la Educación Inicial se reconoce de manera universal por un conjunto de beneficios que recibe el niño, su familia y la sociedad. Realizado ciertos estudios sobre el impacto de la Educación Inicial no escolarizada en el aspecto económico y laboral, sobre todo en áreas rurales, urbanas marginal, se encontraron que genera beneficios en la vida escolar y laboral. Son beneficios directos e indirectos con alcance al propio niño y familia, como a los miembros de su comunidad.

Los beneficios económicos directos que produce la Educación Inicial no escolarizada en los niños que la reciben se traducen en mejores niveles de

ingresos (sueldos y salarios), mejores niveles de ocupación (más y mejores cargos y funciones) y mayor productividad laboral.

Existen beneficios directos que genera la Educación Inicial no escolarizada, se convierten mejor proporción de ingreso (salarios, sueldos) niveles óptimos de ocupación (cargos y funciones) mucho más productividad en lo laboral.

En la provincia de Churcampá se desconoce el nivel de desempeño de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de educación Inicial, se ha venido invirtiendo en capacitación como también en contratar personal según el perfil del programa. Actualmente cuenta con 50 promotoras que son capacitadas y monitoreadas por personal especializado de la UGEL, sin embargo no existen datos sobre el desempeño real de las promotoras. Existe un instrumento que evalúa las condiciones mínimas de los ambientes, local iluminación entre otras.

Para esta investigación se ha tomado en cuenta aquellos indicadores que miden con precisión el desempeño, es decir, lo que hace el docente en el aula desde que toma contacto con los estudiantes. Para ello se ha tomado tres dimensiones de estudio de la variable, establecidas por el Ministerio de Educación, vinculada exactamente al desempeño, autonomía, juegos y proyectos.

En este contexto surge la necesidad de iniciar esta investigación acerca del desempeño docente de los promotores del programa no escolarizado de nivel inicial PONOI. Los resultados serán de utilidad práctica, metodológica y teórica para los promotores en formación.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Vallejo, Rodríguez y Duque, (2013) Investigaron: *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Trabajo de grado para optar a título de Magister en Educación y Desarrollo Humano, en la Universidad de Manizales Colombia. La técnica empleada para el estudio fue la entrevista semiestructurada y observación directa en los espacios académicos. Las principales conclusiones de la investigación fueron: En el estudio se diferencia las respuestas en contrasentido, los sentimientos y hechos de los maestros, en alguna posesión los maestros manifiestan las practicas pedagógicas como el proceso formativo, en

configuración de aspectos éticos y morales; en síntesis la praxis expresa saberes que profundizan poco en la formación.

Los resultados de esta investigación no hacen más que enfatizar la práctica docente en un conjunto de valores morales, es decir una tendencia conductista que busca una educación pulcra de buenos modales, humanizaste. Para la opinión del investigador estos conocimientos no resultan profundos para los procesos de formación, en otros términos, los procesos formativos tienen como elemento fundamental al docente, pero requiere de competencias idóneas que vaya más allá del sol comportamiento.

Chacha, (2009) realizó un estudio utilizando el método de inferencia inductiva, titulado *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello*. Se pudo extraer las siguientes conclusiones: el rendimiento académico del estudiantado es debido al bajo nivel de desempeño docente. El Ministerio de Educación es responsable del bajo desempeño, desde la supervisión ha contribuido casi nada ha hecho para superar falencias encontradas. El análisis del investigador puede sintetizarse en que el alumno es un discípulo del maestro, tal eres tal formas. A mejores maestros mejores estudiantes, cada cual tiene lo que se merece. Es así como en la misma práctica docente se experimenta, donde hay estudiantes competitivos, estudiosos diligentes, no soportarán un maestro mediocre, es decir no durará mucho tiempo. Por el contrario donde hay estudiantes poco disciplinados y con bajas expectativas, reinarán los malos maestros y serán los preferidos.

Galarza (2014) Sustentó la tesis: *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis desarrollada en la Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador. Las principales conclusiones de la investigación fueron:

Los docentes tienen un apego especial a las normas y poseen conocimiento de las mismas, ya sea internas o externas donde se basan el cumplimiento de la comunidad educativa, docentes, padres d familia, estudiantes.

Los docentes forman parte de la planificación curricular y a nivel de aula, planificación que se hace según los requerimientos de los estudiantes, aprovechando los recursos didácticos del entorno.

Los docentes son conscientes de la evaluación permanente a los procesos de aprendizaje de los estudiantes; sin embargo no hay estándares de calidad en cada aplicación donde pueda ceñirse estos procesos para su promoción y mejora de sus aprendizajes.

Los maestros consideran que la comunicación entre docentes y alumnos es eficiente y productiva así como los padres de familia, siendo esta práctica de participación activa.

Arratia A. (2010) investigo: *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización. Siendo una tesis cualitativa los resultados concluyen en lo siguiente: Es necesario destacar cuatro elementos: En primer lugar, amerita precisar que la carrera docente es bastante compleja y se encuentra ligada a fuerzas políticas de la sociedad. La docencia depende de otros factores también, el docente está inmerso en un sistema, pero que a la par este sistema es el reflejo mismo de la sociedad.

La investigación precisa que el desempeño docente es evaluado con mucha prudencia, ya que se trata de una profesión bastante compleja. No es tan fácil determinar el nivel de desempeño del maestro, un instrumento no refleja todo lo que un maestro es y hace en favor de sus estudiantes. En otros términos, hablar del desempeño del docente es acercarnos a ciertos indicadores pero dejar de lado muchos por su complejidad.

Una segunda idea, muchos docentes, pese a su bajo rendimiento no son conscientes u honestos de sus condiciones laborales. Es que hay docentes que cuentan con las condiciones suficientes, lo que hace suponer que su desempeño debe ser de lo mejor, podría deberse entonces a otros factores como la formación inicial, la formación permanente, o sea las capacitaciones entre otras.

Antecedentes nacionales

Espinoza, Vilca y Pariona, (2014) Sustento: *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- lima- 2014*. Tesis sustentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Especialidad – Matemática. La muestra fue de tipo intencional no probabilístico, con 37 estudiantes. Las conclusiones fueron: El desempeño docente y el rendimiento académico se relacionan significativamente en estudiantes de cuarto grado de secundaria en Pamer Zárate de San Jan de Lurigancho. El coeficiente de Spearmana es 0,673, es positiva al nivel de significancia de 0.05 de significancia.

Una correlación de Espearman de 0,673 es una correlación directa, lo que estaría indicando en esta investigación es que, a mayor desempeño del docente mejor rendimiento del estudiante. Si bien es cierto una correlación no mide causa efecto, si refleja el nivel de asociación entre variables, lo que puede decirse que se necesita buenos maestros para tener buenos estudiantes, tales maestros tales discípulos. Estamos de acuerdo que es una correspondencia entre variables para su aplicación.

Palomino, (2012) presento la tesis: *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Tesis presentada para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La muestra fue 342 alumnos. El resultado arroja relación directa entre desempeño docente y aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. La correlación fue de 0,507 con p-008, lo que significa una correspondencia entre la didáctica del maestro con el aprendizaje.

En este resultado, y según el análisis del docente, se puede afirmar que la tarea del docente en el aula no es enseñar un plan de estudios bien estructurados, no es culminar un contenido. La función docente es hacer que el alumno aprenda, hacer que el educando logre una competencia y esta sea

significativa. Cada buen maestro sabe quiénes de sus estudiantes están logrando esa competencia y conoce quienes necesitan refuerzo o acompañamiento. Esta será el desafío del buen docente en toda su práctica pedagógica.

Maldonado (2012) presentó la tesis: *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria. El propósito fue hallar la relación entre percepción del desempeño y aprendizaje del estudiante de la Asociación Educativa Elim, Lima, 2011. La muestra fue 144 estudiantes de secundaria 1° a 5° año. La investigación concluyó, que existe una correlación significativa de, 857 “es positiva considerable”.

Sin duda el desempeño es una actitud observable de una persona a otra, tratándose del docente, los indicados en opinar sobre su desempeño podría ser bien los estudiantes o su jefe inmediato, dependiendo de las variables de estudio. La evaluación del desempeño es la percepción del entorno, pero asegurando de que esta tenga los indicadores adecuados bajo un estricto proceso de validación y confiabilidad de cada instrumento.

Tenazoa, (2016) presento la tesis: *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Tesis desarrollada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, previo a optar el título profesional de Licenciada en Psicología. SE trabajo con una muestra de 10 docentes y se aplicó como instrumento el inventario de Coeficiente Emocional (ICE) de Reuven Bar – On Ph. D. la mayoría de los profesores alcanza mejores niveles en su desempeño (50% en nivel promedio, 20% en nivel bajo) Del mismo modo sucede en el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general. Queda claro que los docentes tendrán que desarrollar eficientemente la inteligencia emocional sobre todo en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Concluyendo que la mayoría de los docentes presentan un mejor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional y los factores que lo componen. Los resultados indican que la inteligencia emocional en el desarrollo del desempeño docente, los maestros se encuentran en un nivel promedio, eso indica que los

docentes tienen que desarrollar la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

El coeficiente emocional, es un elemento acompañante al desempeño del quehacer humano. No basta conocer o hacer bien las cosas, también es necesario controlar bien las emociones. Recordemos que en lo laboral, muchas veces se convoca y contrata gente bajo un estricto filtro cognitivo, es decir un excelente currículum profesional. Esto resulta contrario, cuando se le despiden o se deja de contratar a un mismo trabajador, ya no es por su currículum sino por su forma de ser, sus actitudes o emociones no acordes a los intereses institucionales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Desempeño

“El verbo desempeñar indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta. Con el sustantivo desempeño expresamos que tiene lugar una actividad, que puede ser laboral o de cualquier otra naturaleza”. ¶ Navarro (2012. párr. 1)

Las acepciones pueden ser diversas, pero el desempeño siempre comienza con la observación y luego con la medición. El evaluado siempre es aquel que hace algo o aquello, donde pone su esfuerzo por cumplir ciertas actividades de su competencia.

Por otro lado, el desempeño también es concebido como “conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales”. (Psicología y Empresa 2011 párr. 1)

Una forma de medir el desempeño también es con analizar u observar los resultados. Esto indica que si bien es cierto, es importante cuanto produce un trabajador, cuanto de un estándar alcanza; también es necesario saber cómo lo hace.

Según Chiavenato (2004) se tiene que:

El desempeño humano tiende a variar entre una persona y otra, es situacional y hay factores que lo condicionan influyentemente. Tanto las recompensas y su valor como el punto de vista de las recompensas en función al esfuerzo son determinantes para el volumen de exigencia personal que el individuo está en condiciones de hacer. Cada individuo contrasta entre costo y beneficio para conocer si vale la pena y cuanto es necesario tal esfuerzo. Las habilidades y capacidades dependen del esfuerzo individual del sujeto de su apreciación de la función que debe cumplir.

Según estos conceptos, decimos que el desempeño es una conducta observable de un individuo; son acciones de la persona el cual es posible percibir de manera directa o indirecta. Todos desempeñamos algo en el ámbito social, esta práctica llevada al campo laboral productivo, se convierte en una variable medible con diferentes criterios de juicio de valor.

Las teorías que han estudiado esta variable ampliamente son; la teoría del comportamiento humano, cuyos precursores como Mc Greori, Herligel entre otros; como también la teoría humanista de la administración como escuela de la evolución administrativa. Por otro lado, tenemos la teoría de la gestión del talento humano con Martha Alles a la cabeza e Idalberto Chiabonato, entre otros.

La palabra desempeño integra al “abanico de comportamientos y metas resueltas ligadas a la productividad por un servidor en algún momento de la vida. La sumatoria de conocimientos adquiridos conforma el desempeño, ya sean estudios formales o informales, así como las experiencias y la práctica. Alles (2009)

La especialista en temas laborales es Martha Alles, quien propone una amplia gama de conceptos y medidas de como reclutar personal, como socializar y como evaluar el desempeño. La motivación, desarrollo y promoción del personal, desde el punto de vista productivo.

Desempeño laboral

Eugenia y Torado (1992) quien señalan: que “el desempeño laboral es el grado que alcanza una persona en el trabajo o el resultado de lo que el trabajador ha podido desarrollar durante su jornada laboral y los objetivos alcanzados”.

La autora hace hincapié sobre todo a los comportamientos manifestados del trabajador en el momento mismo de su trabajo. Abarca sobre todo las tareas que cumple, los medios y materiales que usa, el tiempo que transcurre y el estado emocional de como asume ese trabajo.

Reyes (2006) el desempeño laboral es percibido como:

Es la observación del comportamiento del empleado tratando de buscar los objetivos establecidos, lo que significa una estrategia personal para alcanzar objetivos donde se toman en cuenta, habilidades, necesidades y cualidades que intervienen en la práctica del trabajo y de la institución para generar comportamientos que sean posibles de obtener resultados aún no previstos en las organizaciones.

Por otro lado, Chiavenato (2004) sostiene que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Las características que ofrece el desempeño laboral, son observables, van desde las habilidades, cualidades propias del sujeto, necesidades la interacción con los demás, la naturaleza de las tareas y la organización para ejecutarlas.

Evaluación del desempeño

Al decir de Chiavenato (1996) en cuanto al desempeño como una actitud de observación posibles de medir, dice que “la evaluación el desempeño un término dinamizado, pues los trabajadores son siempre evaluados con una determinada continuidad, formal o informal”. El autor señala que evaluar el desempeño es una práctica indispensable, no existe administración sin evaluación, la única forma de identificar dificultades de supervisión de personal es la evaluación del desempeño. Con esto se identifica que en algunos casos se esté

desaprovechando el talento de algunos trabajadores, o que por el contrario se mantenga personal no idónea para el puesto.

“De acuerdo a las dificultades encontradas, la evaluación del desempeño permite identificar la escases de avance de una política para los recursos humanos adaptada a las circunstancias y necesidades de la institución”.

“Evaluar el desempeño significa contrastar el rendimiento oficial de cada trabajador con el desempeño deseado. Esto se logra con el diagnóstico del puesto que los expertos de recursos humanos deciden los parámetros que se deben lograr y las tareas puntuales que deben de llevar a cabo” Lesser (1994)

Cada organización cuenta con un estándar de rendimiento del personal dependiendo de la actividad económica que está inmerso la empresa. Todo el personal tiene una meta individual y una meta en común, estas deben ser contrastadas con el desempeño del servidor.

Del mismo modo, Werter (1995) estila que “la evaluación del desempeño establece los procesos mediante el cual la productividad general del desempeño. Determina la función principal que de cualquier manera se efectúa en cada institución contemporánea” (p.34). Buena medida de las organizaciones aplican evaluación a su personal, estos pueden ser formales o informales. Las evaluaciones formales se hacen en el trabajo diario, aun cuando no son suficientes pero si necesarias. Las evaluaciones formales son más sistemáticos y ayuda a la retroalimentación para ver el cumplimiento de lo esperado o lo contrario.

Desempeño docente

Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2008)

La diferencia entre desempeño laboral y desempeño docente, es que la práctica docente cuenta con estándares que pueden ser aplicados al propio docente y otros que se obtiene de los estudiantes. Aunque parezca absurdo, solo

al docente se le evalúa a través de sus estudiantes; es decir de lo que da de sí mismo para beneficio de otros.

Lesly Estrada docente de la Universidad de Carabobo en Venezuela estima que 'el desempeño docente es un pilar que agiliza los procesos de formación en el sistema educativos formal. Es indispensable el estudio y evaluación del desempeño docente desde lo cotidiano, de manera concreta e incorporado". II (Estrada, 2013)

En la modernidad vigente, la evaluación del desempeño docente es una herramienta para la mejora continua. Es un punto de partida para identificar debilidades y fortalecerla. En un paradigma de enfoque de calidad, la evaluación del desempeño docente ha dejado de ser una represalia o amenaza para los maestros, convirtiéndose en fuentes de información válidas para fines científicos.

Según el marco del Buen Desempeño docente MINEDU, (2012) "Desempeños están referidos a lo actuado y observable del empleado y que se posible describirlas y evaluarlas y que reflejes su competencia. Es derivado del inglés performance o perform, está definida para alcanzar aprendizajes esperados y realización de tareas encomendadas. Se presume que la forma como se ejecuta las actividades y tareas manifiesta la competencia de fondo del individuo. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona".

En este contexto, se puede ver que el Ministerio de Educación lo ve la evaluación del desempeño como un objeto de estudio aplicable al estudiante para medir el rendimiento en base a lo que hace el docente con el educando. Por otro lado está la actividad propiamente dicha que el docente demuestra en interacción con el alumno.

¿Qué es el marco del buen desempeño docente?

Por lo señalado por el Ministerio de Educación, el Marco de Buen Desempeño Docente es un material guía prescindible para las acciones y políticas de formación docente, evaluación y desarrollo del país; avanzar hacia adelante en cumplir el tercer desafío estratégico del Proyecto Educativo Nacional: "Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia". (MINEDU, 2012, pag 8)

Se puede decir que el Marco de Buen Desempeño Docente, son estándares establecidos para conocer el nivel de los maestros que tenemos y proponer a partir de allí los mejores maestros que queremos como país, como sociedad. Puede tener críticos y derroteros, pero por algo se empieza y algo bueno hemos de rescatar de ello.

Guía de Marco del Buen Desempeño Docente (2012) “El Marco de Buen Desempeño Docente, ahora Marco, tiene definida los dominios, las competencias y los desempeños que identifican la buena docencia y que se exige a todo docente de Educación Básica Regular del país”(p. 24).

Se trata de un nuevo instrumento forma parte de la política de educación peruana, datan desde el 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

En los últimos años el Ministerio de Educación del Perú puso a función el Marco de Buen Desempeño Docente, es parte de la reforma de la educación. El mundo actual inmerso el país necesita docentes cuya profesión resalte adecuándose al cambio vertiginoso. Se conviene en decir que la docencia actual albergaba un modelo basado en dogmas. Escuelas que predominaban la obediencia o la violencia, ajenas a la cultura de los estudiantes y su entorno.

En este sentido, la sociedad vigente propone formar nuevas generaciones para nuevos retos del futuro. Los desafíos son evidentes, se cuestiona los sistemas escolares y formación de docentes actuales para dar lugar a una nueva etapa a la altura de los grandes cambios, con un magisterio competente.

La docencia y la escuela que queremos

Se necesita que la escuela asuma la tarea real de los aprendizajes, muestre una gestión participativa y conduzca enseñanza de calidad. Este desafío radica en aprendizajes producto del análisis crítico reflexivo, creativo del educando con valores sobre la diversidad e todo su contexto. Es fundamental que la escuela propicie la inclusión para una mejor convivencia, replantee las relaciones con la comunidad, basada en el respeto, la cultura considerando a sus actores directos que son los padres d familia.

Visión de la profesión docente

La propuesta tiene como visión y norte, cambio en la profesión del docente. A mitad del siglo XX han puesto en manifiesto dos modelos de formación: el primero que refiere medios predeterminados con lógica de causa efecto, procurando la eficiencia estandariza objetivos; el segundo que toma la diversidad y percibe necesario responder a ello con una lógica fundamentada en culturas, la ética, la moral y políticas que no son las mismas y que requieren ser adecuadas y condicionadas a la eficiencia y calidad.

En ambos casos, se observa al maestro como protagonista de estos dos enfoques; es el desempeño del docente el cual hará posible todos estos cambios. Para ello necesitamos una mejor estructura curricular, nuevos paradigmas para el perfil docente. Las aulas formadoras de maestros se innovan pensando en los escenarios futuros mucho más allá de ideologías extremistas.

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional.

Los cuatro dominios del Marco

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: uno es preparación para la enseñanza, el segundo, desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero está orientado a la articulación de la gestión escolar con las familias, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Estos 4 elementos, fueron criticados por muchos y aceptados por unos pocos docentes. Lo cierto es que, llevándolo al plano de la teoría de la administración, podemos asociar al proceso administrativo científico, planeamiento, organización dirección y lo particular que es la identidad docente.

Formación docente

“La formación docente se encuentra en crisis y con ello sus viejos modelos de tradición y sus bases de paradigmas cuestionables, por la generación del desarrollo multidimensional e los países con nuevas formas de interpretación de los procesos cognitivos” (Oliva, 2010)

A la luz de este aporte teórico, hacen falta refundar los centros de formación de maestros con bases sólidas sobre desafíos de competencias de los educandos hacia escenarios más competitivos. Muchos critican que la educación actual solo se centra en el mercado, la producción, es decir quien define el currículo es la industria o la tecnología en marcha. Sin embargo, no podemos tener instituciones que formen profesionales con paradigmas del siglo pasado. Esto no significa tener egresado automatizados, sino es importante el pensamiento crítico analítico pero competitivo.

Con relación a la formación inicial docente, se puede establecer que, en la actualidad, las instituciones de educación superior son las responsables de entregar dicha formación, sin embargo, la formación en las prácticas profesionales debiera ser entregada de manera conjunta por el Departamento Municipal de Educación, u otra institución responsable y las universidades. (Villani, 2009)

Las Universidades son las llamadas asumir el nuevo reto de la educación con valores y estándares acorde a la demanda laboral vigente. Claro está que las empresas productivas modernas han evolucionado hacia una tecnología enormemente inalcanzable para las universidades. Esto demanda un esfuerzo riguroso de las universidades, algunos intentos sin éxito. Las empresas han manifestado que solo desean que la universidad los forme como ciudadanos con valores y principios, la parte especializada y técnica que lo dejen a su empleador ya que las universidades no cuentan con esas herramientas.

Competencias que miden desempeños

Para el Ministerio de Educación, el desempeño corresponde a las competencias y las competencias a los dominios que todo docente debe poseer como profesional educador.

El documento establece la competencia en la capacidad de resolución de problemas y logro de propósitos, algo más de poner en práctica un saber hacer. La resolución de problemas no solo es conjunto de conocimientos y su aplicación, sino la capacidad de interpretar la realidad y estudiar las posibilidades con las que se cuenta para intervenir.

Al percibir la competencia como propiedad de resolver problemas y alcanzar objetivos, ello presupone una actitud reflexiva y movilización de recursos internos y externos, para obtener respuestas adecuadas en situaciones y momentos críticos y allí la toma de decisiones en un contexto ético.

La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. MINEDU (2012)

Es concebible que la competencia es saber y saber quién lo hace, sin embargo también resulta importante saber cómo lo hace, bajo que contextos y condiciones. Es bueno saberlo, que son los detalles y formas las que convence aun cuando los resultados son totalmente importantes.

Programa no escolarizado

El programa no escolarizado de inicial, PRONEI se esfuerza por ofrecer una alternativa de atención a niños y niñas que no tienen acceso a una educación formal, reconociendo la importancia del rol educador que tiene la comunidad de las zonas rurales y urbanas marginales. Sus inicios datan desde el año 1965 en la ciudad de Puno, se gestó el primer programa, en una acción de promoción social por 21 campesinos.

La cobertura actual incluye niños y niñas de 3 a 5 años de zonas urbano marginales y rurales del todo el país. Opera a nivel nacional y dentro del sistema

escolar del nivel de Educación Inicial en la alternativa de atención no escolarizada.

Según el MINEDU, el programa además de buscar ampliar la cobertura de atención para niños y niñas de 3 a 5, PRONEI tiene los siguientes objetivos específicos:

- Brindar una atención de calidad a niños y niñas considerando las características culturales de la comunidad en la que viven.
- Atender a los niños y niñas de 3 a 5 años de edad de áreas urbano-marginales y rurales que no tienen acceso a un centro educativo inicial.
- Involucrar a la comunidad y a la red de aliados (municipios, parroquias, instituciones públicas y privadas, etc.) en la atención integral de los niños y niñas.
- Lograr que tanto la familia como la comunidad se involucren activamente en acciones de planificación, ejecución y evaluación del programa.
- Mejorar la calidad de vida de niños y niñas y sus familias en el marco de una cultura de crianza que enfatice el desarrollo de las potencialidades de los niños y niñas.
- Brindar una atención integral dentro de un esquema de servicio que comprenda Educación, Salud y nutrición.

El programa según su estructura, tiene como desafíos, de rescatar los patrones de crianza de la comunidad. Su aplicación está basada en una metodología activa y propia de la comunidad, que utiliza el juego y la participación activa y comprometida de los niños y niñas. Tiene como escenario los diferentes espacios de la comunidad para favorecer aprendizajes, comprendiendo que el “aula” es la comunidad. Como medios y materiales se aprovechan los recursos naturales de la comunidad. Por cultura integra a personas de la comunidad en acciones educativas a fin de afianzar la identidad de los niños y niñas y rescatar los elementos culturales.

En la práctica, el programa atiende necesidades educativas tal igual que la educación escolarizada, con la diferencia de que en este sistema la participación del estado es mínima, ya que deja la potestad a la comunidad. Se requiere de la

participación de los padres de familia, las autoridades y la ciudadanía en general para su funcionamiento.

Entre las competencias que debe desarrollar el docente promotor comunitario del programa no escolarizado de inicial, no podría estar desvinculado a lo que establece las Rutas de aprendizaje del MINEDU (2016) que prioriza:

a) Conocimiento de los estudiantes

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Aquí el docente debe poner en práctica la trilogía de elementos claves para el desarrollo; las características de los estudiantes, contenidos teóricos disciplinares y los procesos pedagógicos. Si falla uno fallan todos, pues no es posible suplantar con algo extraño.

b) Planificación

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Se refiere a las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, métodos de aplicación y motivación, uso de materiales didácticos e instrumentos de evaluación. Son herramientas previas que el docente prepara con fines pedagógicos.

c) Clima en el aula

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Es conocido como el manejo de aula o control de la clase, evitando distracciones y manteniendo activos a los estudiantes. Es la práctica más compleja ya que requiere de una didáctica bien refinada.

d) Procesos de enseñanza

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Está definido en tanto y cuanto el docente conoce el tema y usa estrategias adecuadas para que el estudiante aprenda. Es una tarea no muy sencilla pero divertida, ya que solo lo puede hacer un pedagogo.

e) Evaluación de los aprendizajes

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

La tarea de evaluar es la más compleja donde muchos maestros fallan, pero de mucho valor. Sin duda está presente en mayor medida la subjetividad del maestro.

f) Gestión escolar

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

El docente no solo es un actor didáctico, también es gestor, es administrativo u ejecutivo si se lo amerita la circunstancia. Su función es completa como parte de la comunidad educativa.

g) Enfoque intercultural reflexivo

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Definición de términos básicos

Desempeño humano

“El verbo desempeñar indica que una acción se lleva a término o cumple una función concreta. Con el sustantivo desempeño expresamos que tiene lugar una actividad, que puede ser laboral o de cualquier otra naturaleza”. (Navarro 2012. párr. 1)

Desempeño laboral

El desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Chiavenato (2004)

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño consiste en comparar el desempeño real de cada empleado con el rendimiento deseado. Con frecuencia es mediante el análisis de puesto que los ingenieros industriales y otros expertos determinan los criterios que se deben alcanzar y las actividades específicas que ha de realizar” (Lesser ,1994)

Desempeño docente

Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. (Torres 2008)

Marco del buen desempeño docente

Es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto

Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. MINEDU (2012)

Competencias

Es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. MINEDU (2012)

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué niveles de desempeño docente predominan en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?

Problemas específicos

¿Cuál son los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto actividad autónoma en los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?

¿Cuál son los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?

¿Cuál son los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto proyectos de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?

1.5. Justificación del estudio

Por conveniencia: Se considera conveniente realizar esta investigación entre tanto se pretende dar a conocer los desempeños de las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica, como un aporte a la comunidad educativa; dado que los procesos de mejora continua para el

cumplimiento de los indicadores mínimos de calidad exigen acciones prácticas de buen desempeño para satisfacer la demanda educativa.

Por relevancia Social. - Indudablemente, el desempeño es una variable social porque su valor final está en conocer lo que hacen las personas para atender personas. Para esto existe un conjunto de teorías que fundamenta su relevancia en el campo laboral; no estando exento la práctica docente que cumple funciones pedagógicas que también son evaluadas mediante conductas y desempeños observables que ameritan juicio de valor, lo que hace interesante su estudio.

Por implicancias prácticas- Esta investigación todas las necesidades de aportar datos al área de Educación Inicial de la provincia de Churcampa. Primero, porque el dato permitirá hacer una reflexión del proceso formativo que se viene dando a la niñez; segundo porque con esta información se podrá hacer planes de mejora con el fin de tener y lograr ventaja competitiva en el ámbito de influencia territorial; tercero porque las universidades y otras instituciones de formación docente, requieren hacer seguimiento a sus egresados, vincular los perfiles de los egresados hacia el sistema laboral.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe un alto desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica.

Hipótesis específicos

Existe un alto nivel de desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias en cuanto a actividad autónoma de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.

Existe un alto nivel de desempeño docente en las Promotoras en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.

Existe un alto nivel de desempeño docente en las Promotoras en cuanto a proyectos de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Describir los niveles de desempeño docente que predominan en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018

Objetivos específicos

Describir los niveles de desempeño docente en cuanto a autonomía y cuidados en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.

Estudiar los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.

Investigar los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias cuanto a actividad autónoma los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

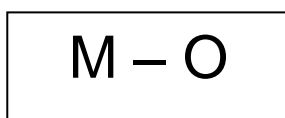
Se trata de un trabajo descriptivo en su modalidad de descriptivo simple, el estudio estuvo centrado en conocer los niveles de desempeño docente de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de inicial de la provincia de Churcampa.

Por el tipo de trabajo de campo el diseño es transaccional, porque el contacto con la muestra de parte del investigador para obtener información se hizo en un único momento. La variable se describe según sus características evolutivas en el tiempo y espacio que sea suficiente.

Hernández, Fernández, Baptista (2010) “El diseño de la investigación se define como una estructura o una organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio”.

La descripción simple, recoge la información acerca del fenómeno tal como está, sin modificar o interferir en la variable; no es necesario controlar la variable pues la información que encuentre del fenómeno es suficiente.

Con el siguiente esquema:



Dónde:

M : Representa la muestra de estudio promotoras educativas comunitarias del programa no escolarizado de inicial.

O : Indica las observaciones obtenidas en la variable: Desempeño docente.

2.2. Variables, operacionalización

Variable de investigación: Desempeño docente

Dimensiones: Autonomía y cuidados
Juego libre en espacios
Proyectos

Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Desempeño docente	Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. (Torres 2008)	Habilidades del docente para mantener cierto control y aplicación de estrategias de orientación y atención a los niños durante el proceso de enseñanza aprendizaje.	ACTIVIDAD AUTÓNOMA Y CUIDADOS (ciclo I) O JORNADA DIARIA (ciclo II)	<p>Durante el momento de cuidado y de la actividad autónoma (ciclo I) o jornada (ciclo II) el docente/promotor anticipa al niño/a sobre lo que hará y/o vendrá a través de palabras y/o gestos</p> <p>Durante los momentos de cuidado (ciclo I) o jornada (ciclo II), el docente/promotor permite que los niños/as participen, propiciando y respetando sus iniciativas y autonomía.</p> <p>El docente/promotor mantiene el contacto visual y la comunicación verbal y/o no verbal con el niño/a.</p> <p>El docente/promotor da significado a las actividades que realiza el niño durante los diferentes momentos de la jornada.</p> <p>El docente/promotor promueve la expresión de los sentimientos e intereses de los niños, brindando apoyo afectivo.</p> <p>Para que los niños comprendan las situaciones de conflictos que viven sus compañeros, el docente/promotor le pone nombre a lo que sienten y a lo sucedido.</p> <p>El docente/promotor está atento a las señales y/o pedidos de los niños/as y les atiende anticipándoles.</p> <p>El docente/promotor reconoce los intereses e iniciativas de los niños/as para ayudarles a complejizar sus acciones.</p>	Lista de cotejo	Intervalo (4) Se observó siempre (3) Se observó casi siempre (2) Se observó con frecuencia (1) Se observó algunas veces (0) No se observó
		Habilidades del	JUEGO LIBRE	El docente/promotor propicia la asamblea		

		docente de facilitador participante respondiendo a las necesidades e inquietudes de los niños en toda circunstancia.	EN SECTORES	<p>para que los niños/as expresen sus estados de ánimo antes de iniciar el juego y establece con ellos/as las normas de convivencia.</p> <p>El docente/promotor escucha de manera atenta las ideas y propuestas de juego que los niños/as desean realizar.</p> <p>El docente/promotor facilita que los niños/as jueguen en el sector de su interés.</p> <p>Los niños/as juegan en los sectores por un periodo mínimo de 30 minutos (3 años) y 45 minutos (4 y 5 años).</p> <p>El docente/promotor observa y registra los juegos que realizan los niños/as en su diario</p> <p>El docente/promotor respeta el desarrollo del juego libre de cada niño/a o grupo.</p> <p>El docente/promotor presta atención al juego de los niños/as y hace preguntas abiertas y/o sugerencias que amplían el rango de juego.</p> <p>El docente/promotor interviene para responder a las necesidades y/o pedidos del niño en forma cálida.</p> <p>El docente/promotor presta atención a las situaciones de conflicto entre los niños/as que requieren ser atendidas desde su rol.</p> <p>El docente/promotor anticipa, con empatía, la terminación del juego libre en los sectores.</p> <p>El docente/promotor promueve un espacio para que los niños/as puedan contar lo que jugaron o aprendieron.</p> <p>El docente/promotor, al finalizar el juego libre, propone un momento y una modalidad (verbalización, dibujo, pintura, movimiento, modelado, etc.) para que los niños/as</p>		
--	--	--	-------------	--	--	--

				representen lo aprendido.		
				El docente/promotor organiza a los niño/as para el guardado de los materiales.		
		Habilidades del docente en la elaboración de proyectos de aprendizaje considerando los momentos de trabajos individuales y grupales participativas.	PROYECTOS (Solo para servicio del ciclo II)	Los proyectos parten de la identificación de situaciones y/o temas de interés de los niños/as (ver planificación del docente/promotor).		
				El docente/promotor recoge en el cuadro de planificación las propuestas de los niños con relación a los proyectos		
				El desarrollo del proyecto considera momentos de trabajo individual, en pequeños grupos y/o asambleas		
				El docente/promotor, durante el desarrollo del proyecto, hace preguntas abiertas para ampliar la experiencia de aprendizaje de los niños/as.		
				El docente/promotor observa con atención, registra las evidencias del proceso de aprendizaje de los niños/as.		
				El docente/promotor brinda oportunidades para que los niños/as identifiquen los aprendizajes obtenidos.		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández, Fernández & Baptista (2010), menciona que: Así también se denomina población, a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo”.

La población de estudio lo constituye las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de Inicial de la provincia de Churcampa:

Distribución de la Población y Muestra

Ugel Churcampa	N° POBLACION	PORCENTAJE	N° MUESTRA	PORCENTAJE
Colaboradores	50	100.00	50	100.00
Total	50	100.00	50	100.00

Fuente: Base de datos del personal de la UGEL Churcampa

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), una muestra es adecuada cuando estuvo compuesta por un número de elementos suficientes para garantizar la existencia de las mismas características de la población. Para lograr dicho propósito, se pudo acudir a fórmulas estadísticas siempre que sea de tipo Probabilístico; pero si los grupos ya están definidos es de tipo No probabilístico.

Muestra

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilística, de manera intencional en donde el investigador es quien tiene la decisión de elegir bajo una condición a la muestra, por lo tanto, para la presente investigación se utilizó el muestro no probabilístico, toda vez que la muestra lo conforman los 50 promotoras educativas comunitarias del programa no escolarizado de inicial de la provincia Churcampa.

Criterios de selección

Los criterios de selección son tomados en base al número de promotoras que labora en la Unidad de Gestión Educativa de la provincia Churucampa 2018, total de 50 promotoras.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la evaluación determinar los niveles y características de su desempeño laboral las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de inicial.

Los instrumentos fueron la ficha de observación, para el recojo de datos respecto a las variables de estudio.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para el proceso de validez y confiabilidad se procedió a aplicar el instrumento estandarizado del Ministerio de Educación. Esto cuenta con validez y confiabilidad por su autor corporativo el MINEDU.

Procedimientos de recolección de datos

Se desarrolló siguiendo el proceso de investigación correspondiente al cronograma de actividades durante la ejecución de la investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Las técnicas que permitieron el procesamiento y análisis de datos, se realizarán considerando las técnicas de conteo y tabulación para poder agrupar en distintos grupos y categorías según puntuaciones de los datos que se obtenga de las promotoras comunitarias del programa no escolarizado de inicial, que conforman la muestra.

Asimismo, se utilizó las técnicas de las medidas y estadígrafos de tendencia central como:

- Mediana
- Moda, para apreciar y visualizar las puntuaciones de la muestra de estudio.

Por otro lado, se utilizó la técnica de la estadística descriptiva, permitiéndonos elaborar:

- Tablas estadísticas
- Cuadros estadísticos
- Gráficos estadísticos; con sus respectivas interpretaciones

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de la variable: Desempeño docente

El resultado se describe utilizando tabas y figuras de la variable y dimensiones que expresa el nivel y características que se le asignan los promotores educativos comunitarios, y sus dimensiones.

Tabla 1:

Niveles del desempeño docente del promotor comunitario

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(27 – 46)	9	18%
Regular	(47 – 66)	21	42%
Bueno	(67 – 86)	20	40%
Muy bueno	(87 – 108)	0	0%
Total		50	100.00

Fuente: Resultados del instrumento

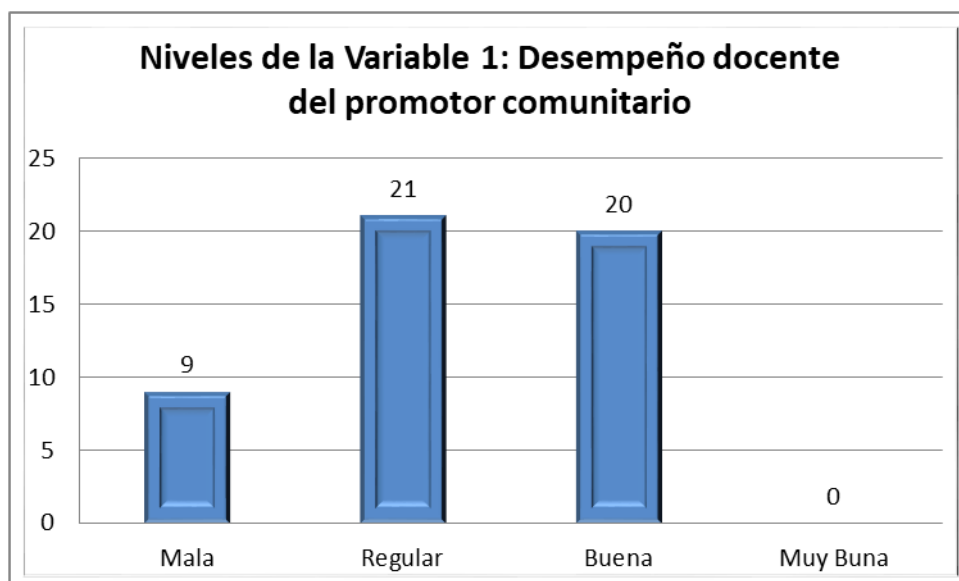


Figura 1: Niveles del desempeño docente del promotor comunitario

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura N° 1 acerca del desempeño docente de los promotores educativos comunitarios del programa no escolarizado de educación inicial, de los 50 promotores evaluados; en el nivel muy bueno, ninguno. En el nivel bueno se tuvo 20 promotores, que representa el 40%. En el nivel regular se tuvo 21 promotores que es el 41%. Por ultimo en el nivel malo, solo se encontró 9 promotores, que viene a ser el 18% de la muestra. El nivel regular, resulta ser el más predominante sobre el desempeño de los promotores educativos comunitarios. Observemos ahora la dimensión N° 1 de la variable desempeño.

Tabla 2:

Niveles de la dimensión 1: Autonomía y cuidados

Niveles de la Variable 1: Autonomía y cuidados			
Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(8 – 13)	8	16
Regular	(14 – 19)	23	46
Bueno	(20 – 26)	16	32
Muy bueno	(27 – 32)	3	6
Total		50	100.00

Fuente: Resultados del instrumento

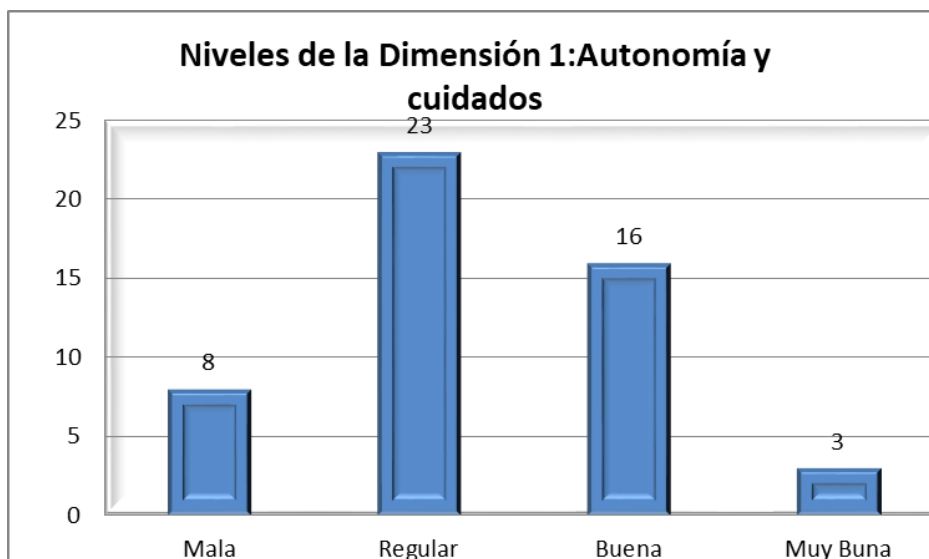


Figura 2: Niveles de la dimensión 1: autonomía y cuidados

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura N° 2 acerca de la dimensión N° 1 autonomía y cuidados de la variable desempeño, de los 50 promotores comunitarios; 3 de ellos, es el 6% se ubican en un nivel muy bueno de su desempeño; luego 16 promotores, es decir 32% alcanzaron un nivel bueno. De otro lado, en el nivel regular se tuvo 23 promotores, el 46; en el nivel muy malo se ubican 8 promotores, o sea 16%. El nivel regular resulta ser el más predominante de la dimensión desempeño docente en esta dimensión.

Tabla 3:

Niveles de la dimensión 2: Juego libre en sectores

Niveles de la Variable 1: Juego libre			
Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(13 – 22)	8	16%
Regular	(23 – 32)	25	50%
Bueno	(33– 42)	16	32%
Muy Bueno	(43 – 52)	1	2%
Total		50	100.00

Fuente: Resultados del instrumento

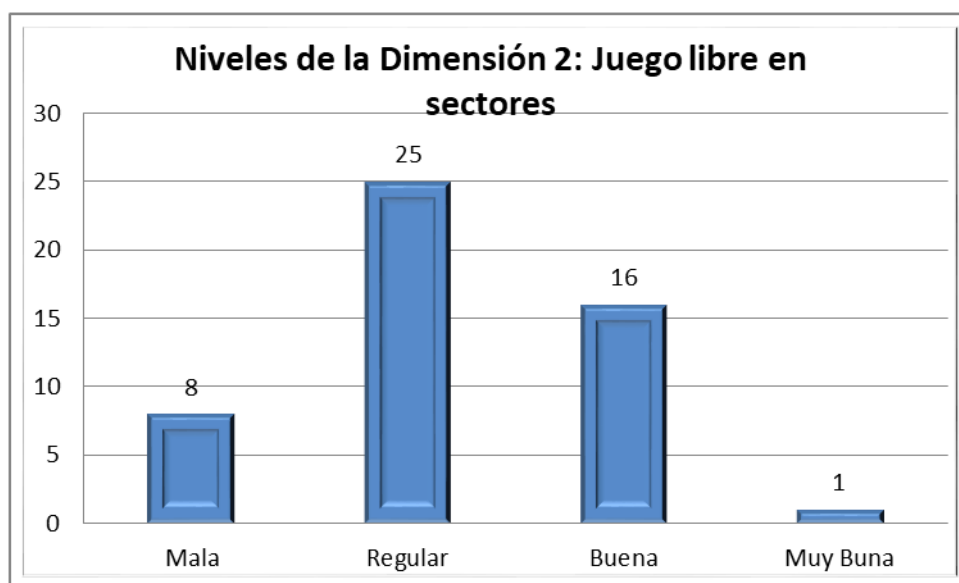


Figura 3: Niveles de la dimensión 2: Juego libre

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura N° 3 acerca de la dimensión N° 2 juego libre en sectores de la variable desempeño; de los 50 promotores educativos comunitarios; un promotor, es el 2% se ubican en un nivel muy bueno de su desempeño; luego 16 promotores, es decir 32% alcanzaron un nivel bueno. De otro lado, en el nivel regular se tuvo 23 promotores, el 50%; en el nivel malo se ubican 8 promotores, o sea 16%. El nivel regular resulta ser el más predominante de la dimensión juego libre del desempeño docente.

Tabla 4:

Niveles de la dimensión 3: Proyectos

Niveles de la Variable 4: proyectos			
Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	(6 – 9)	15	30%
Regular	(10 – 13)	14	28%
Bueno	(14 – 19)	17	34%
Muy bueno	(20 – 24)	4	8%
Total		55	100.00

Fuente: Resultados del instrumento

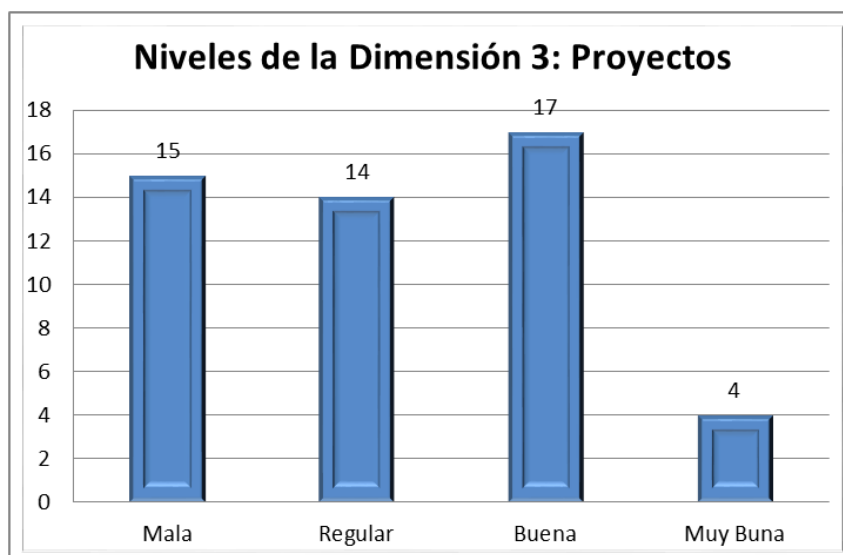


Figura 4: *Niveles de la dimensión 3: Proyectos*

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura N° 4 acerca de la dimensión N° 3 proyectos, de la variable desempeño; de los 50 promotores educativos comunitarios; 4 promotores, es el 8% se ubican en un nivel muy bueno de su desempeño; luego 17 promotores, es decir 34% alcanzaron un nivel bueno. De otro lado, en el nivel regular se tuvo 14 promotores, el 28%; en el nivel malo se ubican 15 promotores, o sea 30%. El nivel bueno resulta ser el más predominante de la dimensión proyectos del desempeño docente.

IV. DISCUSION

Se estudió la variable de estudio desempeño docente de los promotores comunitarios de educación inicial, del programa no escolarizado. El estudio permitió revisar otras investigaciones similares y la revisión de la literatura sobre, cuyo marco teórico se conforma de aspectos actitudinales del sujeto frente a las actividades que realiza. El propósito de la investigación se expresa de modo explícito en el objetivo de investigación; Determinar el desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica.

Los resultados obtenidos con la aplicación de instrumentos para la variable expresan; que, 21 promotores, es decir 41% predominan un nivel regular del desempeño y otro 20, o sea 40% en el nivel bueno. En cuanto a la dimensión 1, autonomía y cuidados de la variable desempeño, 23 promotores, es decir 46% le se encuentran en un nivel regular y 16 individuos que es un 32% se encuentra en un nivel muy bueno.

En la dimensión 2, juego libre, el 50% de los promotores se encuentra en un nivel regular. Solo el 32% se encuentra en un nivel bueno. Asimismo en la dimensión 3, proyectos, el 34% se encuentra en un nivel bueno y 28% se ubica en el nivel regular del desempeño.

Se deduce que el desempeño laboral docente, ha sido desarrollado de modo regular en las promotoras comunitarias del programa no escolarizado. El

desempeño es una actitud observable en el sujeto, no todos logran hacerlo, requiere de muchos factores.

En el estudio desempeño docente de los promotores comunitarios de educación inicial, del programa no escolarizado. El estudio permitió revisar otras investigaciones similares y la revisión de la literatura sobre, cuyo marco teórico se conforma de aspectos actitudinales del sujeto frente a las actividades que realiza. El propósito de la investigación se expresa de modo explícito en el objetivo de investigación; Determinar el desempeño docente en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica.

Los resultados obtenidos con la aplicación de instrumentos para la variable expresan; que, 21 promotores, es decir 41% predominan un nivel regular del desempeño y otro 20, o sea 40% en el nivel bueno. En cuanto a la dimensión 1, autonomía y cuidados de la variable desempeño, 23 promotores, es decir 46% se encuentran en un nivel regular y 16 individuos que es un 32% se encuentra en un nivel muy bueno.

En la dimensión 2, juego libre, el 50% de los promotores se encuentra en un nivel regular. Solo el 32% se encuentra en un nivel bueno. Asimismo, en la dimensión 3, proyectos, el 34% se encuentra en un nivel bueno y 28% se ubica en el nivel regular del desempeño.

Se deduce que el desempeño docente, ha sido desarrollado de modo regular en las promotoras comunitarias del programa no escolarizado. El desempeño es una actitud observable en el sujeto, no todos logran hacerlo, requiere de muchos factores. Las personas convocadas, por la naturaleza de la cultura y el propio programa están orientado a convocar a las mismas personas de las comunidades con ciertas habilidades afines, sin tener la especialidad.

El desempeño regular se debe a la escasa formación que cuenta los promotores y al apoyo personalizado de los monitores o asesores. No todas las promotoras cuenta con estudios superiores, en algunos casos son madres de familia quienes cumplen esta labor. Al menos que se les oriente, y brinde las facilidades pertinentes, va ser complicado elevar a un mejor desempeño.

Según Chiavenato (2004) se tiene que:

El desempeño humano tiende a variar entre una persona y otra, es situacional y hay factores que lo condicionan influyentemente. Tanto las recompensas y su valor como el punto de vista de las recompensas en función al esfuerzo son determinantes para el volumen de exigencia personal que el individuo está en condiciones de hacer. Cada individuo contrasta entre costo y beneficio para conocer si vale la pena y cuanto es necesario tal esfuerzo. Las habilidades y capacidades dependen del esfuerzo individual del sujeto de su apreciación de la función que debe cumplir.

La palabra desempeño integra al “abanico de comportamientos y metas resueltas ligadas a la productividad por un servidor en algún momento de la vida. La sumatoria de conocimientos adquiridos conforma el desempeño, ya sean estudios formales o informales, así como las experiencias y la práctica. Alles (2009)

Eugenia y Torado (1992) quien señalan: que “el desempeño laboral es el grado que alcanza una persona en el trabajo o el resultado de lo que el trabajador ha podido desarrollar durante su jornada laboral y los objetivos alcanzados”.

Reyes (2006) el desempeño laboral es percibido como:

Es la observación del comportamiento del empleado tratando de buscar los objetivos establecidos, lo que significa una estrategia personal para alcanzar objetivos donde se toman en cuenta, habilidades, necesidades y cualidades que intervienen en la práctica del trabajo y de la institución para generar comportamientos que sean posibles de obtener resultados aún no previstos en las organizaciones.

Por otro lado, Chiavenato (2004) sostiene que el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. Las características que ofrece el desempeño laboral, son observables, van desde las habilidades,

cualidades propias del sujeto, necesidades la interacción con los demás, la naturaleza de las tareas y la organización para ejecutarlas.

El desempeño es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2008)

Lesly Estrada docente de la Universidad de Carabobo en Venezuela estima que 'el desempeño docente es un pilar que agiliza los procesos de formación en el sistema educativos formal. Es indispensable el estudio y evaluación del desempeño docente desde lo cotidiano, de manera concreta e incorporado". II (Estrada, 2013)

Estudios similares a esta investigación tenemos; Palomino, (2012) presento la tesis: *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. La investigación encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. A mayor desempeño docente mejores aprendizajes de los estudiantes.

Maldonado (2012) presentó la tesis: *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria. El propósito fue hallar la relación entre percepción del desempeño y aprendizaje del estudiante de la Asociación Educativa Elim, Lima, 2011. La muestra fue 144 estudiantes de secundaria 1° a 5° año. La investigación concluyó, que existe una correlación significativa de, 857 "es positiva considerable".

V. CONCLUSIONES

1. La investigación determino que, existe un desempeño docente de nivel regular en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa – Huancavelica 2018; 41% predominan un nivel regular y otro 20, o sea 40% en el nivel bueno.
2. Existe un desempeño docente regular en las Promotoras en cuanto a actividad autónoma los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018; el 46% se encuentra en un nivel regular y 32% en nivel bueno.
3. Existe un desempeño docente de nivel regular en las Promotoras en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018; el 50% se encuentra en un nivel regular.
4. Existe un desempeño docente de nivel bueno regular en las Promotoras en cuanto a proyectos de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018; proyectos, el 34% se encuentra en un nivel bueno y 28% se ubica en el nivel regular del desempeño.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades jerárquicas de la Unidad de Gestión Educativa local de Churcampa, se recomienda fortalecer las competencias de los docentes de educación inicial en los programas no escolarizados con propósitos académicos y técnicos.
2. A las coordinadoras del programa se recomienda tomar en consideración los desempeños exitosos en algunas promotoras y replicar dichas prácticas en una próxima capacitación del programa.
3. A las promotoras de los programas No Escolarizados de Educación inicial se recomienda participar activamente de las capacitaciones y programas de formación continua, participando de otros eventos externos.
4. A los futuros investigadores retomar esta variable y replicar en otros contextos agregando otras dimensiones de estudio y otras técnicas de recojo de información.

VII. REFERENCIAS

- Arratia A. (2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización.
- Alles, M. (2009), *Dirección estratégica de recursos Humanos*. Universidad nacional de Buenos aires. Argentina.
- Ander-Egg, E. (1998). *Introducción a las Técnicas de Investigación Social* Buenos Aires: Humanitas. Barlow, J; y Maul, D. (2003). *Smiles, knowledge fuel front*.
- Ballestrini (1997 p. 130) *Como se elabora el proyecto de investigación*. Consultores asociados BL. Venezuela.
- Cooperación Técnica OPP-BID (1994) *Oficina de Planeamiento y Presupuesto: Desafíos y propuestas en la Educación Inicial: Más allá de los consensos básicos*. Montevideo.
- Chacha, N. (2009) realizó un estudio utilizando el método de inferencia inductiva, titulado *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello*.
- Chiavenato, I. (2004) *Administración de recursos humanos*. 3ra Edición. Editorial Mc Graw.

- Chiavenato, I. (1996) *Administración de recursos humanos*. 2a Edición. Editorial Mc Graw.
- Eugenia, Torado, (1992). *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago/Buenos Aires: Centro de Estudios de la Mujer (CEM)/GEL.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Flores J. (2011) *Como hacer el proyecto de investigación*. Lima. 1° Edición. Edit. Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Galarza G. (2014) *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Tesis desarrollada en la Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador.
- Espinoza, J. Vilca C. y Pariona, J. (2014) Sustento: *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- lima- 2014*. Tesis sustentada para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Especialidad – Matemática.
- Landeu R. (2007) *Elaboración de Trabajos de Investigación*. Editorial Alfa. Caracas Venezuela.
- Lesser, R. y Milroy, L. (1994). *Linguistics and Aphasia*. London: Longman
- Herrera, (1998). *Cuantificación de la validez del contenido por criterio de jueces*. Santa Fe de Bogotá. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández, Baptista (2010) *Metodología de la investigación*. 5º Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. Editores S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (1997) *Encuesta Demográfica y Salud Familiar (ENDES 96)*. Lima: INEI.

- Maldonado R. (2012) *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria.
- MED/PNUD/GTZ, (1996) Diagnóstico General de la educación. Lima: MED/PNUD/GTZ.
- Ministerio-Educación, P. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- Ministerio-Educación, P. (5 de diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Perú*. Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de <http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>.
- Ministerio-Educación, P. (2013). *Rutas del aprendizaje*. Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Navarro, J. (2012) Sitio: Definición ABC. Fecha: 09/05/2012. URL: <https://www.definicionabc.com/general/desempeno.ph>
- Newton, K. (1999). *Capital social y democracia, Científico americano Conductual*. Vol. 40, el No 5: 575-86.
- Oliva, I. D. (2010). *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos, Estudios Pedagógicos*. Santiago.
- Palomino, F. (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Tesis presentada para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Psicología y Empresa (2011) *Renovando empresas con talento humano*. Consultado el 4/12/2017. Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>.
- Reyes (2006). *Estándares del desempeño laboral*. Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Chile.
- Sánchez, H.; Reyes, C. (1996) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. (6ta Edición). Lima – Perú.
- UNESCO. (2008). *INFORME NACIONAL SOBRE EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN*. Recuperado el 02 de 07 de 2014, de http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/ICE_2008/ecuador_NR08_sp.pdf
- Tenazoa, M. (2016) presento la tesis: *La inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa N°64007 Santa Rosa – Pucallpa – Ucayali*. Tesis desarrollada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Torres, J. (14 enero 2008) Gestipolis. Recuperado el 2013 de diciembre de 04. <https://www.gestipolis.com/>
- Vallejo A. Rodríguez J. y Duque P. (2013) Investigaron: *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Trabajo de grado para optar a título de Magister en Educación y Desarrollo Humano, en la Universidad de Manizales Colombia.
- Villani, A. L. (2009). *Science Teacher Education in Brazil: 1950–2000*.
- Werter, W. & Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos humanos*. (4° ed.) México: McGraw-Hill.

ANEXO

Anexo N°01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: El Desempeño docente de las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018

PREGUNTAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué niveles de desempeño docente predominan en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál son los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto actividad autónoma en los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuál son los niveles de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir los niveles de desempeño docente que predominan en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018</p> <p>Objetivo Específico</p> <p>Describir los niveles de desempeño docente en cuanto a autonomía y cuidados en las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.</p> <p>Estudiar los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto a juego libre en sectores de los</p>	<p>Variables de investigación</p> <p>Desempeño docente de las promotoras educativas comunitarias de los programas no escolarizados de educación inicial</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Actividad autónoma y cuidados o jornada diaria</i> ✓ <i>Juego libre en sectores</i> ✓ <i>Proyectos</i> 	<p>Tipo de estudio</p> <p>El tipo de estudio es descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>M — O</p> <p>Donde: M = muestra O = observación</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población/muestra de 50 promotoras educativas comunitarias de los programas no escolarizados de educación inicial</p> <p>Método de investigación</p> <p>Método general: Método científico</p> <p>Método específico descriptivo</p> <p>Técnicas</p> <p>Instrumento</p>

<p>desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto a juego libre en sectores de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?</p> <p>¿Cuál son los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias en cuanto proyectos de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018?</p>	<p>programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.</p> <p>Investigar los niveles de desempeño docente en las promotoras educativas comunitarias cuanto a actividad autónoma de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018.</p>		<p>Ficha de observación educativo de ciclo I y II</p>
--	--	--	---

Anexo N°02: Operacionalización de la variable

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Desempeño laboral docente	Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. (Torres 2008)	Habilidades del docente para mantener cierto control y aplicación de estrategias de orientación y atención a los niños durante el proceso de enseñanza aprendizaje.	ACTIVIDAD AUTÓNOMA Y CUIDADOS (ciclo I) O JORNADA DIARIA (ciclo II)	Durante el momento de cuidado y de la actividad autónoma (ciclo I) o jornada (ciclo II) el docente/promotor anticipa al niño/a sobre lo que hará y/o vendrá a través de palabras y/o gestos	Lista de cotejo	Intervalo (4) Se observó siempre (3) Se observó casi siempre (2) Se observó con frecuencia (1) Se observó algunas veces (0) No se observó
				Durante los momentos de cuidado (ciclo I) o jornada (ciclo II), el docente/promotor permite que los niños/as participen, propiciando y respetando sus iniciativas y autonomía.		
				El docente/promotor mantiene el contacto visual y la comunicación verbal y/o no verbal con el niño/a.		
				El docente/promotor da significado a las actividades que realiza el niño durante los diferentes momentos de la jornada.		
				El docente/promotor promueve la expresión de los sentimientos e intereses de los niños, brindando apoyo afectivo.		
				Para que los niños comprendan las situaciones de conflictos que viven sus compañeros, el docente/promotor le pone nombre a lo que sienten y a lo sucedido.		
				El docente/promotor está atento a las señales y/o pedidos de los niños/as y les atiende anticipándoles.		
				El docente/promotor reconoce los intereses e iniciativas de los niños/as para ayudarles a complejizar sus acciones.		
		Habilidades del docente de facilitador participante respondiendo a	JUEGO LIBRE EN SECTORES	El docente/promotor propicia la asamblea para que los niños/as expresen sus estados de ánimo antes de iniciar el juego y establece con ellos/as las normas de convivencia.		
				El docente/promotor escucha de manera atenta las ideas y propuestas de juego que los niños/as desean realizar.		

		<p>las necesidades e inquietudes de los niños en toda circunstancia.</p>	<p>El docente/promotor facilita que los niños/as jueguen en el sector de su interés.</p> <p>Los niños/as juegan en los sectores por un periodo mínimo de 30 minutos (3 años) y 45 minutos (4 y 5 años).</p> <p>El docente/promotor observa y registra los juegos que realizan los niños/as en su diario</p> <p>El docente/promotor respeta el desarrollo del juego libre de cada niño/a o grupo.</p> <p>El docente/promotor presta atención al juego de los niños/as y hace preguntas abiertas y/o sugerencias que amplían el rango de juego.</p> <p>El docente/promotor interviene para responder a las necesidades y/o pedidos del niño en forma cálida.</p> <p>El docente/promotor presta atención a las situaciones de conflicto entre los niños/as que requieren ser atendidas desde su rol.</p> <p>El docente/promotor anticipa, con empatía, la terminación del juego libre en los sectores.</p> <p>El docente/promotor promueve un espacio para que los niños/as puedan contar lo que jugaron o aprendieron.</p> <p>El docente/promotor, al finalizar el juego libre, propone un momento y una modalidad (verbalización, dibujo, pintura, movimiento, modelado, etc.) para que los niños/as representen lo aprendido.</p> <p>El docente/promotor organiza a los niños/as para el guardado de los materiales.</p>	
	<p>Habilidades del docente en la elaboración de proyectos de aprendizaje considerando los momentos de</p>	<p>PROYECTOS (Solo para servicio del ciclo II)</p>	<p>Los proyectos parten de la identificación de situaciones y/o temas de interés de los niños/as (ver planificación del docente/promotor).</p> <p>El docente/promotor recoge en el cuadro de planificación las propuestas de los niños con relación a los proyectos</p> <p>El desarrollo del proyecto considera momentos de trabajo individual, en pequeños grupos y/o asambleas</p>	

Anexo N°03: Instrumento

FICHA DE OBSERVACION DEL SERVICIO EDUCATIVO DE CICLO I y II (EDUCACION INICIAL)

I. DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO											
DRE		UGEL		Distrito							
Código modular				Número y/o nombre del servicio educativo							
Ciclo		Escolarizado / No escolarizado		Número de matriculados (por sexo)				Número de asistentes el día de la visita (por sexo)			
				H		M		H		M	

II. DATOS DE LA APLICACIÓN DE LA FICHA											
Datos del aplicador (Quien aplica la ficha)											
Nombre del aplicador						DNI					
Cargo del aplicador (Marque con un aspa "x" según)		Especialista UGEL		Director/a o Profesor Cord.		Fecha		Nro Visita			
		Equipo Técnico		Especialista de MINEDU							
Datos del observado											
Nombres y apellidos						DNI					
e-mail		Teléfono				Edad					
Cargo del observado											
Director(a)		Profesor(a) coordinador(a)		Docente		Promotor					

N°	Ítems	1	2	3	4
ACTIVIDADES AUTONOMAS					
1	Durante el momento de cuidado y de la actividad autónoma (ciclo I) o jornada (ciclo II) el docente/promotor anticipa al niño/a sobre lo que hará y/o vendrá a través de palabras y/o gestos				
2	Durante los momentos de cuidado (ciclo I) o jornada (ciclo II), el docente/promotor permite que los niños/as participen, propiciando y respetando sus iniciativas y autonomía.				
3	El docente/promotor mantiene el contacto visual y la comunicación verbal y/o no verbal con el niño/a.				
4	El docente/promotor da significado a las actividades que realiza el niño durante los diferentes momentos de la jornada.				
5	El docente/promotor promueve la expresión de los sentimientos e intereses de los niños, brindando apoyo afectivo.				
6	Para que los niños comprendan las situaciones de conflictos que viven sus compañeros, el docente/promotor le pone nombre a lo que sienten y a lo sucedido.				
7	El docente/promotor está atento a las señales y/o pedidos de los niños/as y les atiende anticipándoles.				
8	El docente/promotor reconoce los intereses e iniciativas de los niños/as para ayudarles a complejizar sus acciones.				
JUEGO LIBRE EN SECTORES					
9	El docente/promotor propicia la asamblea para que los niños/as expresen sus estados de ánimo antes de iniciar el juego y establece con ellos/as las normas de convivencia.				
10	El docente/promotor escucha de manera atenta las ideas y propuestas de juego que los niños/as desean realizar.				
11	El docente/promotor facilita que los niños/as jueguen en el sector de su interés.				
12	Los niños/as juegan en los sectores por un periodo mínimo de 30 minutos (3 años) y 45 minutos (4 y 5 años).				
13	El docente/promotor observa y registra los juegos que realizan los niños/as en su diario				

14	El docente/promotor respeta el desarrollo del juego libre de cada niño/a o grupo.				
15	El docente/promotor presta atención al juego de los niños/as y hace preguntas abiertas y/o sugerencias que amplían el rango de juego.				
16	El docente/promotor interviene para responder a las necesidades y/o pedidos del niño en forma cálida.				
17	El docente/promotor presta atención a las situaciones de conflicto entre los niños/as que requieren ser atendidas desde su rol.				
18	El docente/promotor anticipa, con empatía, la terminación del juego libre en los sectores.				
19	El docente/promotor promueve un espacio para que los niños/as puedan contar lo que jugaron o aprendieron.				
20	El docente/promotor, al finalizar el juego libre, propone un momento y una modalidad (verbalización, dibujo, pintura, movimiento, modelado, etc.) para que los niños/as representen lo aprendido.				
21	El docente/promotor organiza a los niños/as para el guardado de los materiales.				
PROYECTOS		1	2	3	4
22	Los proyectos parten de la identificación de situaciones y/o temas de interés de los niños/as (ver planificación del docente/promotor).				
23	El docente/promotor recoge en el cuadro de planificación las propuestas de los niños con relación a los proyectos				
24	El desarrollo del proyecto considera momentos de trabajo individual, en pequeños grupos y/o asambleas				
25	El docente/promotor, durante el desarrollo del proyecto, hace preguntas abiertas para ampliar la experiencia de aprendizaje de los niños/as.				
26	El docente/promotor observa con atención, registra las evidencias del proceso de aprendizaje de los niños/as.				
27	El docente/promotor brinda oportunidades para que los niños/as identifiquen los aprendizajes obtenidos.				

Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

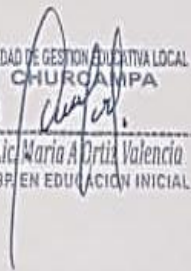
CONSTANCIA

El, que suscribe, la especialista de Educación Inicial, del área de Gestión Pedagógica, de la Unidad de Gestión Educativa de la UGEL de Churcampa,

Hace constar

*Que la Lic. Olga, PEREZ QUISPE cuenta con la autorización para el uso de los instrumentos de recolección de datos (ficha de observación del servicio educativo ciclo I y II) de la investigación titulada **El Desempeño laboral de las Promotoras Educativas Comunitarias de los programas No Escolarizados de Educación inicial de la provincia de Churcampa - Huancavelica 2018**, durante el mes de agosto del presente año.*

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente,

 
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
CHURCAMP
Lic. Maria A. Ortiz Valencia
ESP. EN EDUCACIÓN INICIAL

Anexo N°05: Base de datos

VARIABLE: DESEMPEÑO DE ROMOTOR DOCENTE COMUNITARIO																																
Usuarios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total	D1	D2	D3	
OO1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	45	16	22	7	
OO2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	55	15	29	11
OO3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	42	13	20	9	
OO4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	62	21	32	9	
OO5	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	38	14	18	6	
OO6	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	50	14	27	9	
OO7	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	74	23	37	14	
OO8	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	65	19	31	15	
OO9	2	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	72	24	35	13	
OO10	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	42	11	24	7	
OO11	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	50	14	26	10	
OO12	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	84	24	44	16
OO13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	31	8	16	7	
OO14	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	58	17	30	11
OO15	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	55	19	28	8	
OO16	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	46	16	20	10	
OO17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	58	16	30	12
OO18	3	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	55	16	30	9	
OO19	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	67	20	36	11
OO20	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	39	12	18	9	
OO21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	30	9	15	6	
OO22	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	47	15	23	9	
OO23	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	79	24	39	16
OO24	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	1	64	16	32	16
OO25	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	47	14	23	10
OO26	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	60	16	32	12
OO27	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	44	13	20	11
OO28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	21	32	12
OO29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	1	1	2	2	1	57	17	31	9
OO30	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	4	1	1	1	1	1	60	15	36	9
OO31	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	75	20	34	21
OO32	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	4	4	56	10	32	14	
OO33	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	65	19	30	16
OO34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	4	67	16	35	16
OO35	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	62	19	32	11
OO36	3	4	3	4	2	1	1	1	2	2	4	1	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	66	19	32	15
OO37	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	74	21	37	16
OO38	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	65	13	37	15
OO39	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	1	1	1	1	2	4	69	23	35	11
OO40	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	75	22	36	17	
OO41	2	1	1	1	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	68	19	35	14
OO42	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2		2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	77	23	30	24	
OO43	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	79	22	42	15
OO44	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	67	26	32	9	
OO45	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	82	31	35	16	
OO46	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	76	23	41	12
OO47	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	68	16	33	19
OO48	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	1	2	4	4	73	25	31	17	
OO49	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	71	22	30	19	
OO50	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	1	3	2	2	3		4	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	76	30	29	17	